

الاستثمار في رأس المال البشري كآلية لتوليد وتشارك المعارف في المؤسسات الجزائرية
-دراسة حالة دار المالية لولاية تيارت-

**Investing in human capital as a mechanism for generating and disseminating knowledge in Algerian institutions
-Case study of the Finance House of Tiaret State-**

بن ساعونجا^{1*}، قوادرية ربيحة²

¹ مخبر التنمية المستدامة في مناطق الهضاب العليا والمناطق الصحراوية، المركز الجامعي نور بشير البيض، الجزائر،
n.bensaou@cu-elbayadh.dz

² مخبر التنمية المستدامة في مناطق الهضاب العليا والمناطق الصحراوية، المركز الجامعي نور بشير البيض، الجزائر،
kouadriarebiha@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2026/07/30

تاريخ القبول: 2026/07/07

تاريخ الاستلام: 2025/11/27

ملخص:

هدفت هذه الدراسة للتعرف على العلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري على توليد وتشارك المعرفة داخل المؤسسة، للوقوف وتبيان ان المورد البشري هو عنصر جوهري في توليد المعرفة وللوصول الى ذلك تم اعداد استبيان ليغطي مختلف ابعاد الاستثمار في رأس المال البشري ، وتوليد وتشارك المعرفة وتوزيعه على دار المالية بولاية تيارت وتم استخدام برنامج spss V26 لدراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة حيث تبين لنا من خلال النتائج المتحصل عليها وجود علاقة إيجابية بين أبعاد الاستثمار البشري وتوليد وتشارك المعرفة في المؤسسة محل الدراسة مما يدل على وجود جهود لتحسين من المورد البشري .

كلمات مفتاحية: الاستثمار البشري، توليد المعرفة، تشارك المعرفة.

تصنيفات JEL: O34, O15, D83

Abstract:

This study aimed to identify the relationship between investment in human capital and the generation and sharing of knowledge within the organization, in order to demonstrate that human resources constitute a core element in knowledge creation. To achieve this objective, a questionnaire

was designed to cover the various dimensions of investment in human capital, as well as knowledge generation and sharing. The questionnaire was distributed to the Directorate of Finance of Tiaret Province, and the statistical software **SPSS (Version 26)** was employed to examine the relationships among the study variables using appropriate statistical techniques. The findings revealed a positive relationship between the dimensions of human capital investment and knowledge generation and sharing within the organization under study, indicating the existence of efforts aimed at improving and developing human resources.

Keywords: Investment, knowledge generation, knowledge sharing.

Jel Classification Codes : O34, O15, D8

1. مقدمة:

شهد العالم تغيرات واسعة الانتشار في الآونة الأخيرة نتيجة للتقدم التكنولوجي التي تعتمد وبشكل رئيسي على رأس المال البشري ونظرا لأهمية هذا المورد في المؤسسات المعاصرة أصبح لابد من إدارته بأحسن الأساليب ومن بين أهم هذه الأساليب هو الاستثمار في رأس المال البشري حيث تركز هذه العملية على تطوير قدرات ومهارات العنصر البشري لبدء أكثر مما هو عليه ويحرر من طاقاته لتوليد معارف جديدة.

في ضوء ما تم تقديمه سنعمل على دراسة أثر الاستثمار في رأس المال البشري على توليد وتشارك المعرفة بالمؤسسات الجزائرية.

2.1 إشكالية الدراسة:

انطلاقا مما سبق يمكن صياغة إشكالية الدراسة على الشكل التالي:

هل توجد علاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري وتوليد وتشارك المعرفة بدار المالية لولاية تيارت؟

الأسئلة الفرعية: من أجل الإجابة على الإشكالية المطروحة يمكن صياغة الأسئلة الفرعية على النحو التالي:

1- هل توجد علاقة بين استقطاب رأس المال البشري وتوليد وتشارك المعرفة بدار المالية لولاية تيارت؟

2- هل توجد علاقة بين تطوير رأس المال البشري وتوليد وتشارك المعرفة بدار المالية لولاية تيارت؟

3- هل توجد علاقة بين المحافظة على رأس المال البشري وتوليد وتشارك المعرفة بدار المالية لولاية تيارت؟

3.1 فرضيات الدراسة: بغرض الإجابة على إشكالية الدراسة يمكن صياغة الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية على النحو التالي:
الفرضية الرئيسية:

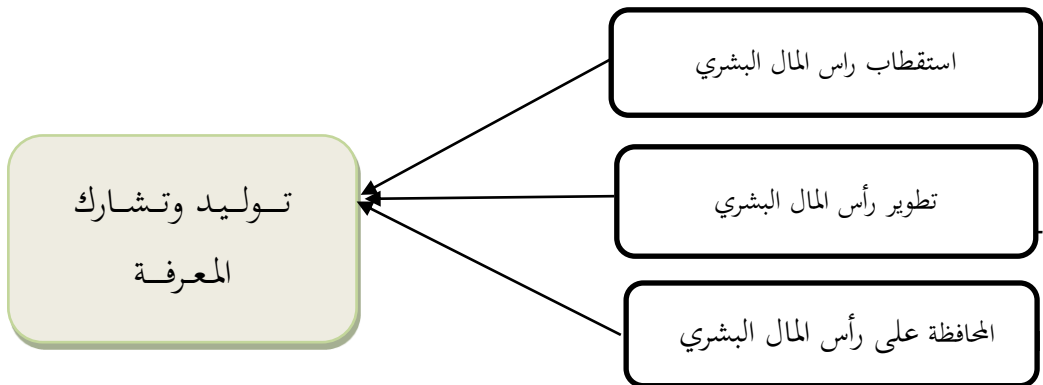
هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين الاستثمار في رأس المال البشري وتوليد وتشارك المعرفة بدار المالية لولاية تيارت؟
الفرضيات الفرعية:

1- هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين استقطاب رأس المال البشري وتوليد وتشارك المعرفة بدار المالية لولاية تيارت.

2- هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين تطوير رأس المال البشري وتوليد وتشارك المعرفة بدار المالية لولاية تيارت.

3- هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين المحافظة على رأس المال البشري وتوليد وتشارك المعرفة بدار المالية لولاية تيارت.

4.1 نموذج الدراسة: تم تشكيل نموذج الدراسة كما هو موضح في الشكل التالي:



أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى التطرق إلى العديد من النقاط من أبرزها:
- التعرف على المفاهيم النظرية المرتبطة بالاستثمار في رأس المال البشري، عملية تشارك وتوليد المعرفة وكذا آليات الاستثمار في رأس المال البشري لتوليد وتشارك المعرفة.
- تبيان علاقة الاستثمار في رأس المال البشري بتوليد وتشارك المعرفة بدار المالية لولاية تيارت.

6.1 منهج الدراسة:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي لتقديم الجانب النظري للموضوع، أما الجانب التطبيقي اعتمدنا على المنهج التحليلي من خلال تحليل البيانات المتحصل عليها من الاستبيانات التي تم معالجتها ببرنامج spss v26.

2. الإطار النظري للدراسة

1.2 مفاهيم أساسية حول الاستثمار في رأس المال البشري:

يعد الاستثمار في رأس المال البشري من المفاهيم المهمة التي بدأت المنظمات الاهتمام بها من أجل رفع من معارف وخبرات ومهارات رأس مالها البشري وذلك بغرض تحقيق المؤسسة لأهدافها المنشودة خاصة في ظل التحولات المتسارعة في بيئة الأعمال.

ومع زيادة الاهتمام برأس المال البشري كونه رأس المال الأساسي داخل المؤسسات، أصبح الاستثمار فيه لا بد منه لجذب كفاءات بشرية عالية ذات معارف ومهارات وتشجيع القدرة الإبداعية للأفراد بغرض إضافة تعديلات جوهرية على أعمال المؤسسة للحصول على أقصى منفعة.

ويعتبر الاستثمار في رأس المال البشري من أهم المواضيع في الوقت الراهن والذي تتطلب الاهتمام بالعنصر البشري بالدرجة الأولى من أجل مواكبة التغيرات العالمية وقد تعددت تعاريف الاستثمار في رأس المال البشري وأهمها:

-تعريف 1: هو مجموعة من المعلومات والمفاهيم والمعارف من جهة، ومن جهة أخرى هو المهارات والخبرات، والسلوكيات والاتجاهات والقيم من جهة ثالثة التي اكتسبها الانسان بواسطة التعليم النظامي وغير النظامي، والتي تساعد على تحسين إنتاجية العامل وبالتالي زيادة المنافع والفوائد الناتجة عن عمله.(كلثوم و فراحتية ، 2011)

-تعريف 2: هو استخدام جزء من مدخرات الافراد والمجتمع من أجل تطوير معلومات، قدرات وسلوكيات الافراد بغية الرفع من طاقته الإنتاجية وبالتالي زيادة طاقة المجتمع ككل بغرض انتاج

المزيد من السلع والخدمات وهذا بهدف زيادة رفاهية المجتمع واعداد المواطن ليكون صالحا في مجتمعه.(تومي، بن بوزيان، و بلهادي ، 2020)

-تعريف 3: هو مجموع الإنفاقات على المجالات التي تساعد في بناء الانسان سواء عقليا، بدنيا ومهاريا وذلك من طفولته حتى أن يصل الى الحياة الإنتاجية ومن أبرز مجالات هذا النوع من الاستثمار هو الانفاق على الخدمات الصحية، التعليم، والتدريب المهني والتعليم الفني خاصة. (زابي و بعيطيش ، 2022)

من خلال التعاريف السابقة للاستثمار في رأس المال البشري يمكن تقديم تعريف شامل له اذ يقصد به مجموعة من السياسات التي تعتمد عليها المؤسسة بغية تنمية قدرات ومعارف الافراد داخل المؤسسات وهذا عن طريق التعليم، التدريب والتحفيز بما يساهم في رفع من الكفاءة الإنتاجية، زيادة الابتكار وانتاج معارف جديدة، فالاستثمار البشري يعد من اهم أنواع الاستثمار التي يجب على المؤسسات الحديثة التركيز عليها لأنه يمكن من بناء قاعدة معرفية تساهم في تحقيق الميزة التنافسية وضمان الاستدامة.

وتظهر أهمية الاستثمار في رأس المال البشري في العديد من النقاط من أهمها:

-أكد الاقتصاديون على مختلف وجهات ينظرهم على أهمية المورد البشري ودوره الفعال والإيجابي على عملية الإنتاج وتطوير الأساليب المعتمدة لذلك، ففي ظل التقدم التكنولوجي الحالي الذي قلل من قيمة الوظائف التي تركز على المعرفة التي عملت على تغيير الأهمية النسبية لمختلف عوامل الإنتاج وهذا ما تطلب تنمية رأس المال البشري كما وكيفا، ففاعلية عناصر الإنتاج المادية لا تتحقق إلا من خلال توفر مورد بشري فعال له القدرة على وضع توليفات مثلى في مزج عناصر الإنتاج.(يوسف، 2015)

كما أكد ألفريد مارشال A. Marshall على أهمية الاستثمار في العنصر البشري باعتباره استثمار وطني ومن وجهة نظره أن أعلى أنواع رأس المال قيمتا هو رأس المال البشري، إذا أن عن طريق الاستثمار في البشر تتقدم الأمم، وان الموارد الاقتصادية محدودة اذ لم تستغل في سبيل التقدم وذلك عن طريق قوة العنصر البشري التي تعمل على تحويل الثروات من كميات نوعية الى طاقات بشرية مختلفة تسعى الى تحقيق التقدم المنشود.(شتوح و حداد، 2019)

ومن هذا المنطلق إن أساس استمرارية صحة المؤسسات يتحدد من خلال قدرتها على الاستفادة من مواردها البشرية انطلاقا من الإدارة الناجحة لرأس مالها البشري التي تعمل على زيادة فعاليته

وانتاج مخرجات ذات نوعية تعمل على تلبية احتياجات البيئة الخارجية وهذا ما يزيد من قدرة المنظمات على المنافسة على الصعيدين الوطني والدولي، حيث بات هذا الأخير يشهد انفجارات إبداعية ومعرفية واسعة التي تجبر المنظمات على استقطاب وجذب أفضل الكفاءات البشرية وزيادة الانفاق عليها لتمكينها من تحقيق أدوارها المستحدثة التي تركز على الصناعات المعرفية. (عزيزي و بن صويلح، 2021)

فالاستثمار في رأس المال البشري يمثل اهم ركائز نجاح المؤسسات خاصة مع التحول نحو الاقتصاد القائم على المعرفة فالاستثمار في المورد البشري يعمل على الرفع من كفاءة الافراد وتحسين من مستوى أدائهم وبالتالي يعزز من الابتكار وتوليد المعرفة، اذ يشجع العاملين على التفكير الإبداعي وتقديم حلول للمشاكل كما تبرز أهمية هذا الاستثمار في تحقيق الميزة التنافسية بسبب امتلاكها لكفاءات بشرية لها القدرة على التكيف مع التغيرات العالمية. وترتبط عملية الاستثمار في رأس المال البشري بجانبين متكاملين الأول تختص بالمعرفة والعلم والمهارة وكيفية اكتسابهم أما الثاني يتمحور حول مسائل العمل والتوظيف، ويعتبر هذين الجانبين الأساس في تكوين محددات الاستثمار في العنصر البشري والمتمثلة في التالي:

❖ **التخطيط:** وهو وضع الأساس اللازم لبناء فرد وتحديد مختلف احتياجاته من معرفة سواء عملية، ثقافية، مهنية وغيرها ومختلف الوسائل والطرق الفعالة من أجل توفير تلك الاحتياجات في فترات زمنية محددة.

❖ **التنمية:** يتضمن هذا العنصر الإطار التنفيذي والتنظيمي لتحقيق أهداف المرجوة من التخطيط، وإنجاز مختلف برامج، حيث يتم توفير مؤسسات تعليمية وتدريبية لتحقيق تنمية شاملة للموارد البشرية، وللقدرات الفكرية والثقافية والمهارات التدريبية والعلمية من أجل تأهيل الفرد لممارسة مختلف مسؤولياته كمواطن منتج.

❖ **التوظيف:** يتم من خلال التوظيف إتاحة فرص العمل للموارد البشرية التي تم تأهيلها بواسطة البرامج التعليمية والتدريبية لتمكين القوة البشرية من استغلال المهارات والقدرات المكتسبة في إنتاج سلع وتقديم خدمات وتوفير احتياجات المجتمع ككل. (الزهران، 2020)

وبغض النظر عن أهمية الاستثمار في رأس المال البشري هناك عدة عوامل تؤثر على الاستثمار في العنصر البشري تتمثل في. (رضا، 2021):

❖ **العامل الاقتصادي:** تؤثر طبيعة النظام الاقتصادي والعوامل الاقتصادية على تحديد مستويات التعليم والتدريب والأساليب والمناهج، ويتحدد على ضوء هذا الانفاق على التعليم وفقا للعامل الاقتصادي.

❖ **العامل الاجتماعي:** يشمل التأثيرات المتعلقة باللغة، الجانب الديني والتكوين الاجتماعي، حيث تؤثر مباشرة على القرارات التعليمية والمناهج الدراسية، ترسيخ المبادئ والعقائد المتعلقة بها.

❖ **العوامل السكانية:** تؤثر التركيبة السكانية على هذا النوع من الاستثمار من خلال معدل النمو السكاني، التوزيع العمري للمراحل التعليمية فإن زيادة عدد السكان في البلدان لا بد أن يصاحبها نمو مؤسسات تعليمية لتجذب تفاقم مشكلات اجتماعية كالأمية التي تقود الى هدر الموارد البشرية.

❖ **العامل السياسي:** اختلاف الأنظمة السياسية بين الدول يؤثر على النظام التعليمي ويجعله يختلف من بلد الى بلد آخر، حيث يؤثر الاستقرار السياسي على فعالية التعليم واستمراريته.

❖ **العوامل الأخرى:** تتمثل في مختلف العوامل البيئية والجغرافية.

بناء على ما سبق نجد ان الاستثمار في راس المال البشري يرتبط بعدة عوامل تؤثر فيه فهي متكاملة مما يستوجب التعامل معها وفق نظرة شمولية تضع المورد البشري محور جوهري في العمليات التنموية بغية الوصول الى توازن بين الأهداف الاقتصادية للمؤسسات وتنمية المورد البشري داخل المؤسسات.

نظريات الاستثمار في رأس المال البشري: قسمت نظريات الاستثمار في رأس المال البشري نوعين وهي موضحة كالتالي:

أ-النظريات الكلاسيكية للاستثمار في رأس المال البشري: تنقسم النظريات الكلاسيكية الى نوعين أساسيين: الأولى تخص التعليم والثانية متعلقة بالتدريب وهي موضحة كالآتي:

❖ **نظرية SCHULTZ:** بدأ شولتز اهتمامه بهذا الجانب في خمسينات القرن العشرين بعد ملاحظته لعدم مقدرة الأدوات المستعملة في زيادة الإنتاج فركز شولتز على استثمار الأمريكيين في الكوادر البشري، اعتقد ان هذا النوع من الاستثمار هو الوحيد المفسر لنمو اقتصادي، حيث أشار الى الاستثمار في التعليم هو من أبرز العوامل الداعمة لزيادة

الإنتاج وزيادة نصيب الافراد من الدخل الوطني، كما ركز تحليل Schultz كثيرا على التعليم الرسمي كونه يحقق أكبر قيمة اقتصادية، وهو من أهم الاستثمارات البشرية.(محمد، 2020)

❖ نظريات الاستثمار في تدريب رأس المال البشري: ركز كل من مينسر وبيكر على التدريب

كعملية للاستثمار في رأس المال البشري فيما يلي سيتم توضيح اسهامات كل منهما:

-اسهامات بيكر: ركز بيكر من خلال أبحاثه على أشكال الاستثمار في رأس المال البشري الهجرة، التعليم والرعاية الصحية مع التركيز على التدريب بشدة حيث قسمه الى نوعين: عام ومتخصص، فالأول يعود بالفائدة على المنظمة ويفيد باقي المنظمات، أما النوع الثاني فيفيد المنظمة المتدربة بشكل أكثر من المنظمات الأخرى كما تطرق الى تكلفة نوعية التدريب ومعدل دوران العمل.(بوحديد و يحياوي ، 2013)

-اسهامات مينسر: تمحورت اسهامات مينسر جاكوب حول تحديد الأسباب التي قادت الى تفسير الاختلافات في دخول وعوائد الافراد وتوصل أنه كلما زادت المهارات والخبرات من قبل الافراد الموظفة كلما صاحبها ارتفاع العائد المحقق، حيث أشار مينسر الى سنوات الخبرة والعمل والمقتربة بالتدريب تحقق عوائد أفضل، وقد توصل من خلال دراسة أثر التدريب على سلوك ودخول الافراد الى ما يلي:

-كلما زاد مستوى التعليم للفرد رافقه احتمال زيادة التدريب في مجال عمله.

-كلما زاد الاستثمار في التدريب وبالأخص المتخصص صاحبه احتمال بقاء العامل في المنظمة.(صلحاوي، 2018)

ب-النظريات الحديثة للاستثمار في رأس المال البشري: برزت نظريات الحديثة للاستثمار في رأس المال البشري أبرز هذه النظريات ما يلي: (الزهراء ب.، الصفحات 39-41)

❖ مساهمة فيشر: لخصت الدراسة التي قام بها عام 1994 إلى مجموعة من النتائج أهمها:

-كبر اختلافات الكسب المرتبطة بمستوى التعليم الشخصي؛

-تأثر الكسب المتعلق بالمستوى التعليمي بالعديد من العوامل منها الجنس، المستوى التعليمي، العرق.....إلخ.

-ينبغي زيادة سن العامل ومدة العمل من أجل تفسير جزء من الاختلاف في مستوى الكسب، لأن الاستثمار في التعليم طويل المدى لا يحقق مردود إلا بعد فترة زمنية إذ أنه كلما زاد عمر الانسان قل الانفاق على التعليم.

❖ **مساهمة يورغنسون وغريليشيز:** قام يورغنسون وغريليشيز بإجراء دراسة ميدانية سنة

1967 وتوصلا إلى أن التأثير غير المباشر لتقدم المعرفة على التقدم الاقتصادي لا وجود له.

❖ **اسهامات جينتس (نظرية المواقف):** نصت هذه النظرية على أن المدرسة تحسن إنتاجية

الفرد تكون من خلال تنمية السلوك والمواقف حيث تتمثل هذه المواقف بالطاعة والامتثال والقبول بالعمل داخل مجموعة تخضع لنظام تسلسلي حيث لكل فرد مكانه الخاص به.

❖ **اسهامات أوديون:** استعان أوديون بمفاهيم نظرية رأس المال البشري لبناء مصفوفة تدعى

بمحفظة الموارد البشرية كأداة تحليل استراتيجي، الاقتصادي المصري تستند على أساس أن المنظمة تسعى إلى تجميع توليفة مثلى من الكوادر البشرية التي تحمل خصائص متميزة بغية تحقيق أقصى العوائد جراء استثمارها في هذه الموارد ومن بين الخصائص المتميزة التي

هدفت المنظمة إلى جمعها في الموارد البشرية نجد:

-وجود مستوى عالي من الأداء تتناسب مع أهداف المنظمة؛

-احتمالية عالية لاستمرارية المنظمة وبقائها؛

-تحقيق مستوى من المهارات والقدرات بصفة متنوعة؛

-احتمال تحقيق مستوى عالي للنمو على المستوى الفردي.

2.2 السياق النظري لتوليد المعرفة ونشرها

ان عملية توليد المعرفة تأتي من تفاعل بين المعارف والحقائق العلمية من جهة ومن جهة أخرى قدرة الانسان على التفكير وبحكم توسع المجتمعات وما يرافقها من تطور يخلق احتياج هذه المجتمعات البشرية الى اكتساب المعرفة ونشرها.

1.2.2 توليد المعرفة

تعددت تعاريف توليد المعرفة حيث يمكن تناول بعض منها كما يلي:

-تعريف 1: هو إبداع، ابتكار وخلق معارف جديدة بواسطة العمل ومشاركة جماعات العمل داخل المنظمة من أجل توليد رأس معرفي والعمل على إيجاد الحلول لمشاكل المنظمة، وهذا ما يزود

المنظمة بقدرات تميزها على باقي المنظمات، انشاء خطوط عمل جديدة، إيجاد الحلول للمشاكل، تطوير مهارات الفنيين وبذلك تعود المعرفة الى عملية ابتكار تخلق معرفة جديدة.(بدير، 2010)
-تعريف2: هي اكتشاف وخلق معرفة جديدة، سواء كانت معرفة ضمنية أو صريحة، تتم عملية اكتشافها من خلال بيانات أو معلومات أو توليفة من المعارف السابقة.(سعود جرادات ، المعاني ، و راشد صالح)وهي عملية عمادها الأساسي الابداع والابتكار والبحث العلمي وما ينتج عنه من أفكار جديدة تسهم في تحقيق التميز المعرفي (لعوفي و بندي)

فتوليد المعرفة هي العملية التي يتم من خلالها انتاج معارف جديدة، نتيجة لتفاعل الخبرات بين الافراد وتبادل الأفكار، فتوليد المعرفة ينتج من خلال تفاعل المعرفة الضمنية الكامنة داخل الافراد مع المعرفة الصريحة، فهي يعتبر عنصر رئيسي لدى المؤسسة يمكنها الابتكار وتحسين القرارات مما يمكنها في التكيف مع التغيرات البيئية والتكنولوجية.
ويوجد 4 طرق شائعة يتم من خلالها توليد المعرفة داخل المنظمة وهي (منذر منصور عبد الله، 2016):

-التعليم الفردي: ان المعرفة تتدفق عبر الافراد داخل المنظمات وهذا ما جعل هذه الأخيرة تستعمل وسائل مبتكرة تساعد الافراد على اكتساب المعرفة بفاعلية؛
-الفحص البيئي: يشمل هذا النوع من الفحص تلقي المعلومات سواء من البيئة الداخلية أو الخارجية للمنظمة وهذا بهدف وضع قرارات استراتيجية بشكل أكبر فاعلية؛
-التطعيم: تنتج عملية توليد المعرفة من خلال استئجار أفراد يجلبون معارف جديدة وأفكار أو بواسطة اندماج المنظمات بالتطعيم؛

-التجريب: توليد المعرفة عن طريق الافراد بالتبصر لذا على المديرين استحداث نظم لمساعدة العمال في الحصول على التبصر من تجاربهم وتجارب الآخرين.

و يمكن اعتبار المعرفة كأصل من أصول المؤسسة، وبذلك فإن العلاقة تكمن في اعتبار رأس المال البشري ضروري لإنشاء وتوليد المعرفة كونه يحث من قدرة الافراد داخل المؤسسة على توليد معارف مستحدثة تساهم في الزيادة من قدر المؤسسة على الفهم والتصرف، أي القيام بإنجاز العمل بطريقة فاعلة في بيئة العمل، وهذا ما يعني ترجمة المعرفة بعد استيعابها وفهمها الى ممارسات ونشاطات قادرة على خدمة المؤسسة تحقق لها الميزة التنافسية كما يقول Lucier and Tricilier وان هذه المعرفة تقع مسؤولية ادارتها على المديرين والافراد ذوي القدرات المتميزة

والخبرات الذين يعتبرون مكون لرأس المال البشري، والذي يقع على عاتقهم مسؤولية تحقيق
وضمان بقاء المؤسسة.(ترغيني و دبله، 2021)

2.2.2.تشارك المعرفة: تسعى المنظمات الى تشجيع على نشر المعرفة كونها اتصفت بأنها تزداد عن
طريق الاستخدام والمشاركة من خلال تبادل الخبرات والمهارات والأفكار بين الافراد لتنمو وتتعاظم
لدى كل فرد منهم.

ولقد تعدت تعاريف نشر المعرفة ونجد منها:

-تعريف1: هو قدرة المنظمة على نشر ومشاركة المعرفة حتى تصل الى جميع نقاط العمل، والى كل
المستويات الإدارية وذلك عن طريق المشاركة من خلال تبادل الخبرات والأفكار والمهارات والبرامج
التدريبية والتكنولوجية بفضل أنظمة المعلومات الرسمية وغير رسمية، وصولاً الى نقطة توزيع ذات
مرونة.(موسى، 2019)

-تعريف2: هي نقل المعرفة الصحيحة الى الأطراف الذين هم بحاجة إليها في الوقت المناسب من
أجل القيام بمهامهم الأساسية داخل المنظمات، ويكون ذلك من خلال إيجاد وسائل اتصال ذات
جودة وخلق ثقافة تشجع على نشر المعرفة سواء ضمنية أو صريحة ونجد أنه من المهم التركيز على
المعارف الضمنية الكامنة داخل عقول العارفين بها وبمهاراتهم وخبراتهم وكيفية نشرها وتوزيعها،
وهذا ما يمثل لنا أنه من أكبر اهتمام الإدارات داخل المنظمات.(عزام، 2021)

وحددت (04) شروط لنقل المعرفة أو نشرها وهي كالتالي: (الكبيسي، 2005)

-يجب أن تتوفر وسيلة لنقل المعرفة وتكون هذه الوسيلة إما شخص أو شيء آخر؛
-يجب أن تكون الوسيلة المستعملة لنقل المعرفة متفهمة ومدركة بشكل تام لفحوى هذه المعرفة
وقادرة على نقلها؛

-يجب توفر الحافز للوسيلة التي تقوم بنقل المعرفة؛

-عدم وجود أي معوقات تحول دون عملية النقل المعرفي.

ان القدرة على نقل المعرفة وتشاركها هي من العناصر المفقودة لدى الكثير من الشركات وذلك
راجع الى طبيعة نزعة التنافس الموجودة داخل الموظفين والتي تمنعهم في الكثير من الأحيان من
مشاركتهم لخبراتهم ومعارفهم الى غيرهم من الموظفين داخل نفس الشركة، ومن جهة أخرى فإن
تشارك المعرفة بين الموظفين تصب في صالح الشركة وصالح جميع الموظفين حيث تعد الشركة هي
مصدر رزق لجميع الحاملين بها، لذا يجب على إدارة الشركات أن تعتمد على العديد من

الاستراتيجيات لتحفيز الموظفين على مشاركة ونشر خبراتهم ومعارفهم وأن تبدأ في عملية البحث عن موظفين ذوي خبرات ومعارف وامكانيات مرتفعة حيث يجب وضع خطة من أجل التقاط خبرات الموظفين الجدد لرفع من كفاءة الشركة، حيث أن أغلبية الموظفين الجدد ليحبوا معهم عدة خبرات تكون مفيدة للشركة وأيضاً لا بد من تدريب وتوظيف الموظفين الجدد من طرف الموظفين القدامى.(طيطي، 2010)

وتوجد مجموعة من العوامل التي تشجع الافراد على توليد المعرفة ومن هذه العوامل هي(مراد، 2017):

- العمل على إيجاد رابط بين تشارك المعرفة وأهداف المنظمة؛
- تشجيع الأفراد داخل المنظمة على التعاون والمساعدة من خلال إدارة قوية؛
- تحقيق التكامل بين مشاركة المعرفة مع الاعمال اليومية وذلك من خلال تجسيدها في العمليات الروتينية؛
- تكافئ بين حجم الدعم الذي تقدمه الإدارة لعملية مشاركة المعرفة مع الجهد المبذول لذلك؛
- تقديم تسهيلات للشبكات رسمية وغير رسمية للتأكد من المشاركة الفعالة للمعرفة من قبل الأفراد.

3.2.2 آليات الاستثمار في رأس المال البشري لتوليد وتشارك المعارف

تعددت وتنوعت أساليب الاستثمار في رأس المال البشري وسنتناول فيما يلي أهم الأساليب التي تشجع على توليد المعرفة ونشرها:

استقطاب رأس المال البشري وعلاقته بتوليد وتشارك المعرفة: يركز الاستقطاب على عملية البحث عن الخبرات المتقدمة، وجذب المهارات وتوفير نظام معلوماتي يسهل من مهمة الجذب والاستقطاب، وهو نشاط يتم من خلاله جذب اكبر عدد من رؤوس الأموال البشرية للاختيار بينها وتشمل عملية الاستقطاب البحث عن المهارات المطلوبة والكفاءات اللازمة، ويعني كذلك القدرة على جذب الخبرات العالمية إضافة الى توفير نظام معلومات فعال يسهل من عملية استقطاب القادمين الجدد مع وجود اتجاهات إيجابية نحو الأفراد الخارجين، والاعتماد على نظام فعال في عملية الاختبار والاختيار(صبرينة، 2021)، حيث يعد استقطاب رأس المال البشري أهم وسيلة تعتمد عليها المؤسسات في عملية توليد المعرفة ، حيث ينظر إليها سعيد السالم على أن الخطوة الأولى لنجاح عملية الاستقطاب هو بناء قوة عمل منتجة، والحصول على افراد موهوبين ومؤهلين

ذوي مهارات فنية عالية ومعارف تساعد على الابداع والابتكار، فكلما كان الاستقطاب جيد كانت هناك قدرة أفضل على الابداع حيث أن اختيار الشخص المناسب تنعكس على الابداع من خلال وجود جودة عالية في إنشاء، وبالتالي تمكن عملية الاستقطاب من تضيق الفجوة المعرفية، إذ أن عملية الاستقطاب الجيد لرأس المال البشري يمكن المؤسسة من الحصول على الأفراد يتصفون بالمهارة والقدرات اللازمة لإنتاج المعرفة ونشرها.(ربيحة و عيسى ، 2021)

تطوير رأس المال البشري وعلاقته بتوليد المعرفة وتشاركها: ان الجانب الحيوي لديمومة حياة المنظمات هو الحاجة الى المعرفة لذا يجب على مدري الموارد البشرية خلق بيئة تسمح بالتعلم الذي يسهم في خلق رأس المال البشري بشري للمنظمة، خاصة ان أبعاد رأس المال البشري هي إنتاج المعرفة واكتسابها، تطويرها، صيانتها والمحافظة عليها، لذا أصبح لازما على مدراء الموارد البشرية الدعم المستمر للتعليم والعمل كوسيط لتشجيع مشاركة المعرفة بين العاملين.(مسلم، 2015)

كما يعتبر التدريب من بين أهم الأدوات التي تسمح بالتفاعل بين أفراد العمل ويساعد على خلق ومشاركة وتشارك المعرفة بشكل عميق داخل المنظمات، وبالتالي أصبح لابد من الاهتمام بالتدريب وبالأخص نظم العمل المعرفي التي تستخدم الكثير من أدوات والوسائل المتخصصة التي تحتاج الى قدرة حاسوبية كبيرة لغرض التعامل معا، فالعمال بحاجة الى تدريب على استخدام هذه الوسائل تحسین من تشارك المعرفة وللتأكد من أن المعارف الجديدة المتولدة والخبرات الجديدة سوف يتم إيجادها داخل المنظمة، وهذا ما يزيد من مشاركة المعرفة ودعمها (طاهر، 2018)

المحافظة على رأس المال البشري: يجدر الإشارة الى أن الاستثمار في الصحة له أهمية كبيرة في تحقيق رفاهية الفرد وهذا النوع من الاستثمار يهدف وبشكل أساسي الى زيادة عدد الأفراد الأصحاء القادرين على العمل والتقليل من الامراض والوفيات حيث يمثل تحسين الصحة للأفراد مدخل من المداخل غير التقليدية للاستثمار في العنصر البشري وهذا النوع من الاستثمارات يزيد من إنتاجية وكفاءة الأفراد.(صلحاوي، 2018)

3. الجانب التطبيقي للدراسة

1.3 عينة الدراسة وأداة جمع البيانات: يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في دار المالية لولاية تيارت لدراسة مدى اهتمامها بالاستثمار في رأس المال البشري وتأثيره على توليد وتشارك المعرفة وتم اختيار عينة عشوائية من مختلف مصالح دار المالية المتواجدة على مستوى الولاية حيث تم استرجاع 71 استبانة وقد اشتملت استبانة الدراسة على قسمين رئيسيين كما يلي:

• القسم الأول: وهو عبارة عن أسئلة تخص السمات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة.

• القسم الثاني: يتمثل في الأسئلة المتعلقة بمجالات الدراسة ويتكون من 28 فقرة موزعة على مجالين:

-المجال الأول: تكون من مجموعة من العبارات التي تعبر عن أساليب الاستثمار في رأس المال البشري [استقطاب، تطوير (التعليم والتدريب)، المحافظة على رأس المال البشري (الصحة والتحفيز)] وضم هذا المجال 17 فقرة.

-المجال الثاني: وهو عبارة عن الأسئلة المعبرة عن توليد وتشارك المعرفة وتكون هذا المحور من 11 فقرة.

12.3 الأدوات الإحصائية المستخدمة: بغرض الإجابة عن إشكالية الدراسة واختبار الفرضيات تم استخدام برنامج spss v26 واستخدام عدة أدوات إحصائية كالتكرارات والنسب المئوية لمعرفة خصائص أفراد العينة، معامل ألفا كرو نباخ لتحقيق من صدق وثبات، والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري من أجل التحليل الوصفي لإجابات افراد العينة.

3.3 ثبات أداة الدراسة: يتبين لنا من خلال الجدول أدناه ان قيمة ألفا كرو نباخ هي 92.7% وهي نسبة مرتفعة تدل على ارتفاع ثبات أداة الدراسة واتساق داخلي بين فقرات الاستبيان وبالتالي يمكن الاعتماد على هذا الاستبيان لإجراء الدراسة.

الجدول 01: حساب معامل ألفا كرو نباخ

معمل ألفا كرو نباخ	عدد الفقرات	محاور الاستبيان
0.893	17	المتغير المستقل الاستثمار في رأس المال البشري
0.875	11	المتغير التابع توليد وتشارك المعرفة
0.927	28	المحاور الكلية للاستبيان

المصدر: من إعداد الباحثين باعتماد على مخرجات SPSS V 26

4.3 تحليل نتائج الدراسة:

1.4.3- تحليل النتائج المرتبطة بالخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد العينة: توزعت أفراد العينة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول 02: الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد العينة

المتغيرات	الخصائص الشخصية والوظيفية	العدد	النسب المئوية
الجنس	ذكر	24	34%
	أنثى	47	66%
العمر	بين 30 و40 سنة	33	46%
	بين 40 و50 سنة	24	34%
	أكثر من 50 سنة	14	20%
المؤهل العلمي	تقني سامي	14	20%
	ليسانس	23	32%
	ماستر	30	42%
	دراسات عليا	4	6%
الخبرة المهنية	أقل من 5 سنوات	5	7%
	من 5 إلى 10 سنوات	19	27%
	أكثر من 10 سنوات	47	66%

المصدر: من إعداد الباحثين باعتماد على مخرجات SPSS V 26

يظهر لنا من الجدول أعلاه أن غالبية أفراد الهيئة هم إناث بنسبة 66% و34% هم ذكور، أما بالنسبة لمتغير الجنس يتضح من خلال الجدول أن أغلبية العمال تتراوح أعمارهم بين 30 و40 سنة بنسبة 46% تليها الفئة بين 40 و50 سنة بنسبة 34% وفي الأخير العاملين بالمؤسسة أكثر من 50 سنة بنسبة 20%، ويتبين من الجدول أن أغلبية أفراد عينة الدراسة هم أصحاب شهادة الماستر وبلغ عددهم 30 يلهمها أصحاب شهادة ليسانس بـ 23 فرد، ثم أصحاب تقني سامي حيث بلغ عددهم 14 فرد وأخيرا أصحاب الشهادات العليا والبالغ عددهم 04 فرد.

أما بخصوص الخبرة المهنية فإن 66.20% لديهم أكثر من 10 سنوات في ميدان العمل، أما بالنسبة للأفراد الذين يملكون خبرة تتراوح بين 5 و10 سنوات هي 26.76% وفي الأخير الذين لديهم خبرة أقل من 5 سنوات بنسبة 7.04%

2.4.3 تحليل فقرات الاستبيان:

أ-تحليل فقرات محور الاستثمار في رأس المال البشري: لتحليل فقرات هذا المحور سوف نستخدم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

الجدول 03: نتائج التحليل الاحصائي للمحور الأول

الأبعاد	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
استقطاب رأس المال البشري	71	2.0958	0.57456
تطوير رأس المال البشري (التعليم والتدريب)	71	2.3268	0.58382
المحافظة على رأس المال البشري (الصحة والتحفيز)	71	1.8243	0.64048
جميع أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري (استقطاب، تطوير والمحافظة)	71	2.0823	0.49130

المصدر: من إعداد الباحثين باعتماد على مخرجات SPSS V 26

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان بعد تطوير رأس المال البشري احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 2.3268 وانحراف معياري 0.58382، يلها بعد استقطاب رأس المال البشري بمتوسط حسابي 2.0958 وانحراف معياري 0.57456 وفي المرتبة الثالثة بعد المحافظة على رأس المال البشري بمتوسط حسابي 1.8243 وانحراف معياري 0.64048، ومن خلال ما سبق يظهر لنا بأن المؤسسة محل الدراسة تتمتع ببوادر الاستثمار في رأس المال البشري وسنحاول إبراز هذا من خلال دراسة العلاقة والأثر بين متغيرات الدراسة.

ب-تحليل فقرات توليد وتشارك المعرفة: لغرض تحليل فقرات هذا المحور سوف نستخدم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري كما هو موضح في الجدول أدناه:

الجدول 04: نتائج التحليل الاحصائي للمحور الثاني

الأبعاد	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
توليد المعرفة	71	2.1430	0.553820
نشر وتشارك المعرفة	71	2.1207	0.62917
جميع أبعاد توليد محور توليد وتشارك المعرفة	71	2.1318	0.53703

المصدر: من إعداد الباحثين باعتماد على مخرجات SPSS V 26

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (04) أن المتوسط الحسابي لمحور توليد وتشارك المعرفة بلغ 2.1318 وانحراف معياري 0.53703 وهو ما يبين لنا قابلية أفراد عينة الدراسة على توليد وتشارك المعرفة في المؤسسة محل الدراسة.

5.3دراسة العلاقة بين أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري وتوليد وتشارك المعرفة:

الجدول 05: معاملات الارتباط بين أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري وتوليد وتشارك المعرفة

أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري	R معامل الارتباط	R^2 معامل التحديد
علاقة استقطاب رأس المال البشري بتوليد وتشارك المعرفة	0.278	0.077
علاقة تطوير رأس المال البشري بتوليد وتشارك المعرفة	0.566	0.320
علاقة المحافظة على رأس المال البشري بتوليد وتشارك المعرفة	0.683	0.466

المصدر: من إعداد الباحثين باعتماد على مخرجات SPSS V 26

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه وجود علاقة طردية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، فنجد علاقة ارتباط ضعيفة بين استقطاب رأس المال البشري وتوليد وتشارك المعرفة بنسبة 8%، كما نجد علاقة ارتباط متوسطة بين تطوير ومحافظة على رأس المال البشري على توليد وتشارك المعرفة بنسبة 56.6 و 68.3% على التوالي.

كما يظهر الجدول من خلال معامل التحديد عن وجود أثر إيجابي لأبعاد استثمار فلي رأس المال البشري على توليد وتشارك المعرفة، فبلغت مساهمة استقطاب رأس المال البشري لتوليد وتشارك المعرفة بنسبة 7% ومساهمة كل من تطوير والمحافظة على رأس المال البشري بـ 32% و 46.6% على الترتيب.

6.3دراسة أثر الاستثمار في رأس المال البشري على توليد وتشارك المعرفة:

-اختبار الفرضية الأولى:

الجدول رقم 06: معاملات نموذج الانحدار لاستقطاب رأس المال البشري وتوليد وتشارك

المعرفة

المعاملات غير موحدة	الخطأ المعياري	المعامل الموحد β	T المحسوبة	مستوى الدلالة sig	
1.588	0.235		6.763	0.00	توليد وتشارك المعرفة
0.260	0.108	0.278	2.401	0.019	استقطاب رأس المال البشري

المصدر: من إعداد الباحثين باعتماد على مخرجات SPSS V 26

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن معامل الانحدار موجب وهو ما يبين وجود علاقة إيجابية لاستقطاب رأس المال البشري وتوليد وتشارك المعرفة، كما نجد مستوى الدلالة F أقل من 0.05 فنرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل وهو ما يبين أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين استقطاب رأس المال البشري وتوليد وتشارك المعرفة بدار المالية لولاية تيارت، وهذا ما يدل على أن الاستثمار في استقطاب وجلب المورد البشري الماهر يعتبر مدخل لرفع كفاءة المؤسسات من خلال بناء رأس معرفي يساهم في تحقيق قيمة مضافة مستدامة.

-اختبار فرضية الدراسة الثانية

الجدول 07: معاملات نموذج الانحدار لتطوير رأس المال البشري وتوليد وتشارك المعرفة

المعاملات غير موحدة	الخطأ المعياري	المعامل الموحد β	T المحسوبة	مستوى الدلالة sig	
0.921	0.219		4.205	0.00	توليد وتشارك المعرفة
0.521	0.091	0.566	5.702	0.00	تطوير رأس المال البشري

المصدر: من إعداد الباحثين باعتماد على مخرجات SPSS V 26

من خلال الجدول أعلاه نجد معامل الانحدار بين تطوير رأس المال البشري والمتغير التابع بلغ 0.521 ومستوى الدلالة (0.00) وهذا يدل على وجود علاقة بين تطوير رأس المال البشري وتوليد وتشارك المعرفة وبناء على هذا يتم قبول الفرضية الثانية "هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين تطوير رأس المال البشري وتوليد وتشارك المعرفة بدار المالية لولاية تيارت". أما اقتصاديا فهذا يبين

ان تطوير رأس المال البشري يساهم في تحسين الكفاءة التنظيمية من خلال تعزيز انتاج المعرفة وتشاركها داخل المؤسسة.
-اختبار الفرضية الثالثة:

الجدول 08: معاملات نموذج الانحدار لتطوير رأس المال البشري وتوليد وتشارك المعرفة

المعاملات غير الموحدة	β	الخطأ المعياري	العامل الموحد β	T المحسوبة	مستوى الدلالة sig
توليد وتشارك المعرفة	1.088	0.143		7.632	0.00
المحافظة على رأس المال البشري	0.572	0.074	0.683	7.758	0.00

المصدر: من إعداد الباحثين باعتماد على مخرجات SPSS V 26

يتضح من خلال الجدول رقم 08 أنت معامل الانحدار موجب ومستوى الدلالة F (0.00) أقل من 0.00 وهذا ما يدل على "أن هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين المحافظة على رأس المال البشري وتوليد وتشارك المعرفة، أما من الجانب الاقتصادي فإن المحافظة على رأس المال البشري هو بمثابة استثمار استراتيجي يساعد على استدامة المعرفة داخل المؤسسة ويساعد على تحسين أدائها بشكل أفضل.

-اختبار الفرضية الرئيسية

الجدول 09: معاملات نموذج الانحدار للاستثمار في رأس المال البشري وتوليد وتشارك المعرفة

المعاملات غير الموحدة	β	الخطأ المعياري	العامل الموحد β	T المحسوبة	مستوى الدلالة sig
توليد وتشارك المعرفة	0.700	0.219		3.200	0.002
الاستثمار في رأس المال البشري	0.688	0.102	0.629	6.721	0.00

المصدر: من إعداد الباحثين باعتماد على مخرجات SPSS V 26

انطلاقاً من مخرجات الجدول أعلاه نجد قيمة معامل الانحدار 0.688 ومستوى الدلالة أقل من 0.05 وهذا ما يوضح بأن فرضية الدراسة صحيحة وأن الاستثمار في رأس المال البشري بأبعاده الثلاث (استقطاب، تطوير ومحافظة) له علاقة ايجابية بتوليد وتشارك المعرفة. أما اقتصادياً

فتفسر النتائج ان الاستثمار الفعال في رأس المال البشري يمكن من تعزيز القدرات المعرفية داخل المؤسسة للرفع من مستويات أدائها.

4. خاتمة:

يمكن القول ان الاستثمار في رأس المال البشري من الركائز الأساسية التي تقوم عليها المؤسسات اذ أصبحت ضرورة ملحة نظرا للتطورات التكنولوجية المتسارعة وتنامي اقتصاد المعرفة وارتباط نجاح المؤسسات بما تملكه من موارد بشرية حيث لم تعد الموارد المادية هي المسؤول بالدرجة الأولى لنجاح المؤسسات ،وهنا يبرز دور المورد البشري كمحرك رئيسي للأداء المؤسسي وهذا ما تطلب الاستثمار في هذا المورد لتنمية معارف ومهارات الافراد حيث يعود هذا النوع من الاستثمار بالإيجاب على المؤسسة ويضمن استمراريتها لأن عملية الاستثمار في العنصر البشري تهدف الى الرفع من قدرات ومهارات المورد البشري وتطوير أدائه الامر الذي ينعكس على مستوى الإنتاجية والكفاءة فتشجيع الابداع سواء الفردي او الجماعي يشجع على توليد معارف جديدة وتراكمها وتشاركها.

1.3 نتائج الدراسة: يمكن استخلاص جملة من النتائج يمكن إيجازها فيما يلي:

-ضعف العلاقة بين استقطاب راس المال البشري وتوليد وتشارك المعرفة بسبب تركيز المؤسسة محل الدراسة على جذب الكفاءات المتميزة دون توفير نظام فعال لإدارة المعرفة بالإضافة الى وجود فجوة بين المعرفة الموجودة لدى الافراد وما تحتاج اليه المؤسسة لتتمكن من توليد معرفة جديدة؛ -تحرص المؤسسة على الاستثمار في رأس المال البشري خاصة جانب تطوير العنصر البشري، حيث تعتمد على القيام بدورات تدريبية وتعليمية من حين لآخر، مما يساهم في تحسين من قدرات الافراد وأداء أعمالهم بمستويات كفاءة اعلى؛

-تهتم المؤسسة بوضع نظام حوافز مادية ومعنوية للعمال لتشجيعهم على الإبداع أكثر داخل العمل، اذ ان الحوافز المادية تساهم في رفع من دافعية الفرد وتحسن من رضاه الوظيفي، كما ان الحوافز المعنوية على خلق شعور بالانتماء والولاء داخل المؤسسة مما يساعد على تقديم أفكار جديدة وتبادل معارفهم؛

-تبين العلاقة الايجابية بين الاستثمار في رأس المال البشري وتوليد وتشارك المعرفة من خلال تحليل نتائج الدراسة، حيث اظهر التحليل الاحصائي ان الاستثمار في راس المال البشري يسهم بشكل مباشر على خلق معارف وتشاركها.

2.4 توصيات الدراسة:

- يجب أن تولي المؤسسة محل الدراسة اهتمام كبير باستقطاب رأس الموارد البشرية الكفؤة بالاعتماد على سياسات توظيف تركز على الخبرة والمعرفة؛
- يجب على المؤسسة ان تعمل على جذب الافراد ذوي المؤهلات العلمية والمهارات لما لها من دور رئيسي في توليد المعرفة وتشاركها بين العاملين؛
- زيادة تدريب العاملين بما يتماشى مع احتياجاتهم بغية تطوير رأس مالها البشري وتحسين أدائهم؛
- عمل المؤسسة على ربط التدريبات بأهداف المؤسسة وهذا من خلال تحسين أداء الافراد مما يرفع من مستويات الابداع والابتكار لديهم؛
- خلق بيئة تنظيمية محفزة على العمل الجماعي وتبادل الخبرات والمعارف؛
- على المؤسسة الاهتمام بنظام الحوافز بنوعيه المادي والمعنوي لما له أثر إيجابي على إنتاجية العاملين في عملهم.

5. قائمة المراجع:

- 1- كلثوم بن ثامر، العيد فراحتية، يومي 13-14 ديسمبر 2011، الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على الإبداع في المنظمات المتعلمة، ملتقى دولي حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، جامعة شلف، الجزائر.
- 2- تومي حميد، بن بوزيان محمد، بلهادي عفاف، 2020، أثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في الجزائر (دراسة قياسية 1985-2016)، *rvue des réformes économiques et intégration en economie*، mondial، مجلد 14، العدد 01، ص 200.
- 3- زابي صالح، مكي مصطفى، بعيطيش شعبان، 2022، الاستثمار في رأس المال البشري كآلية لتحقيق التحول الرقمي بالجامعة الجزائرية -دراسة ميدانية جامعة محمد بوضياف مسيلة-، مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي، المجلد 06، العدد 01، ص 04.
- 4- حوشين يوسف، 2015، العلاقة بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي في الجزائر 1970-2009، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، العدد 4، ص 133.
- 5- شتوح دلال، حداد رقية، 2019، الاستثمار في رأس المال البشري وواقعه في المؤسسات الجزائرية، مجلة المقريري للدراسات الاقتصادية والمالية، المجلد 03، العدد 02، ص 73.

- 6-عزيزي زهرة، بن صويلح ليلا، 2021، الاستثمار في رأس المال البشري كخيار استراتيجي لتحقيق الجودة الشاملة، *مجلة المجتمع والرياضة*، المجلد 4، العدد 2، ص 245.
- 7-بن شعيب فاطمة الزهراء، 2020، دور الاستثمار في رأس المال البشري في تعزيز الميزة التنافسية -دراسة حالة عينة من موظفي وحدة ندرومة أثاث، *مجلة الفكر المتوسطي*، المجلد 11، العدد 2، ص 657.
- 8-بهياني رضا، أثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في الجزائر -دراسة قياسية باستخدام نموذج (ARDL) للفترة 1970-2016، *مجلة رؤية اقتصادية*، المجلد 11، العدد 1، 2021، ص 59.
- 9-محمد بوديسة، 2020، أثر الاستثمار في رأس المال البشري في رأس المال البشري على تعزيز الأداء التنافسي في المؤسسات الاقتصادية -دراسة ميدانية-، *أطروحة مقدمة من أجل نيل شهادة الدكتوراه*، قسم علوم التسيير، معهد العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة بلحاج بوشعيب عين تيموشنت، الجزائر، ص 25.
- 10-بوحديد ليلي، يحياوي الهام، 2013، قياس عائد الاستثمار في تدريب رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة، *مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والتجارة*، العدد 10، ص 36.
- 11-سمير صلحاوي، 2018، الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على الأداء (دراسة مقارنة لمؤسسات الاتصالات في الجزائر)، *أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير*، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر باتنة 1، الجزائر، ص 90.
- 12-فاطمة الزهراء بن أحمد، 2022، الاستثمار في رأس المال البشري للتميز والابتكار -دراسة حالة-، *أطروحة دكتوراه مقدمة لنيل شهادة دكتوراه تخصص إدارة موارد بشرية*، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، جامعة جيلالي ليايس سيدي بلعباس، الجزائر.
- 13-جمال يوسف بدير، 2010، اتجاهات حديثة في إدارة المعرفة والمعلومات، دار كنوز المعرفة، 2010، الاردن، ص 61.
- 14-ناصر محمد سعود جرادات، أحمد إسماعيل المعاني، أسماء رشاد صالح، إدارة المعرفة، ثراء للنشر والتوزيع، بدون سنة نشر، ص 134.
- 15-فاطمة الزهراء العوفي، عبد الله عبد السلام بندي، بدون تاريخ، دور إدارة المعرفة في تنمية كفاءات الموارد البشرية، جامعة تلمسان، الجزائر.
- 16-منذر منصور عبد الله، 2016، الاقتصاد المعرفي، ط 1، الجنادرية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص 16.

- 17-ترغيني صباح، دبلّة فاتح، 2021، دراسة استكشافية لمستوى تأثير الرأسمال البشري في أبعاد متغير إدارة المعرفة (توليد المعرفة، المشاركة بالمعرفة. تطبيق المعرفة) لأراء مجموعة من الأطباء والمرضين بمستشفى بشير بن ناصر بسكرة، الجزائر، *مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية*، المجلد 15، العدد 01، ص 47.
- 18-محمد بن موسى، 2019، أثر عمليات إدارة المعرفة على مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية في المنظمة - دراسة ميدانية في مؤسسة بحبح لإنتاج الحليب ومشتقاته بالجلفة-، *مجلة المؤسسة*، المجلد 08، العدد 01، ص 45.
- 19-محمد خالد أبو عزام، 2021، إدارة المعرفة والاقتصاد المعرفي، دار زهري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص 35.
- 20-صلاح الدين الكبيسي، 2005، إدارة المعرفة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية -بحوث ودراسات-، القاهرة، مصر، ص 75.
- 21-خضر مصباح اسماعيل الطيطي، 2010، إدارة المعرفة التحديات والتقنيات والحلول، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص 91.
- 22-علة مراد، 2017، اتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة مدخل تنافسية المنظمات في عصر المعرفة، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، الجزائر، ص 80.
- 23-صبرين عليان، 2021، دور رأس المال البشري في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -دراسة حالة-، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات، جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر، ص 31.
- 24-خليفة عيسى، قوادرية ربيعة ربيعة، 2021، علاقة الاستثمار في رأس المال البشري بإنتاج المعرفة -دراسة حالة مؤسسة الكوابل -فرع جنرال كابل بسكرة-، *مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية*، المجلد 15، العدد 03، ص 145.
- 25-عبد الله حسن مسلم، 2015، إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات، دار المعزز للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص 84.
- 26-سمير صلاحوي، سمير صلاحوي، 2018، الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على الأداء (دراسة مقارنة لمؤسسات الاتصالات في الجزائر)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر باتنة 1، الجزائر، ص 26.